

УДК 339.13

Ірина Полигач

Iryna Polyhach

Тернопільський національний економічний університет

**МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК, ЩО ВПЛИВАЄ НА АКТИВНІСТЬ
ПЕРСОНАЛУ**

**MOTIVATION AS A FACTOR THAT AFFECTS ACTIVITY OF THE
STAFF**

Проблеми підвищення активності праці персоналу підприємств і організацій виникають із змінами, що відбуваються у суспільстві, соціальному та економічному середовищі. Пошук шляхів підвищення цієї активності стає одним із провідних завдань, що ставляться перед сучасними службами з управління персоналом. Одним із найдієвіших чинників є ефективна мотивація, яка повинна спонукати співробітників до продуктивної і ефективної діяльності та вдосконалювати організацію підвищення ефективності функціонування персоналу.

Згідно з дослідженнями Ярової Н., мотивація в особистісному контексті – це сукупність спонукань, що викликають активність людини і визначають її спрямованість. Мотивація в управлінському сенсі – це спосіб формування мотивів працівника до певних дій [4, с. 250].

Важливим компонентом мотивації працівників є ефективно організована система інформування персоналу. Інформування працівників з широкого кола виробничих і соціальних питань, пов'язаних з роботою в компанії, – ефективний інструмент підвищення їх активності, задоволеності роботою і зацікавленості в кінцевих результатах [4, с. 251].

На підприємстві система мотивації повинна брати за основу індивідуальний підхід до кожного працівника. Адже, єдиного для всього

персоналу набору мотиваційних чинників не повинно бути, оскільки мотивація завжди є індивідуальною [3, с. 322].

Головним елементом у формуванні системи мотивації на кожному підприємстві є врахування реальних стосунків між працівниками та обставин, що склалися в межах певної установи. Увага керівництва до працівників, віра в своїх співробітників, в їхні здібності і можливості є одним із найвагоміших мотиваційних факторів у діяльності персоналу. Важливу роль відіграють і вплив матеріально-грошових чинників на ефективність праці працівників, особливо робітників, які безпосередньо зайняті у виробничому процесі [1, с. 186].

Важливою умовою дійсного впливу мотиваційних факторів на поведінку персоналу є очікування, що саме активність призведе до задоволення певної потреби. Якщо зусилля, що докладаються будуть занадто високими чи навпаки – мотиваційний ефект до трудової активності зникне. Працю людини може спонукати декілька мотивів одночасно, один із них може бути провідним, домінантним, а інші – виконувати допоміжні ролі як додаткові стимулятори [2, с. 34]. Всі зовнішні чинники впливу на трудову активність працівників можна поділити на дві групи. Перша має включати матеріальні та нематеріальні стимули, тобто всі складові компенсаційного пакета. Другу групу утворюють організаційні мотивувальні чинники [2, с. 35].

Отже, процес мотивації працівників відіграє одну з найважливіших ролей у підвищенні активності персоналу підприємства. Оскільки за допомогою різних мотиваторів можна спонукати людей до ефективної та продуктивної праці і, тим самим, підвищувати ефективність підприємства.

Список використаних джерел:

1) Гербут М. В. Формування мотивації трудової діяльності працівників підприємства /М. В. Гербут // Вісник Національного

університету "Львівська політехніка". – 2004. – № 507: Проблеми економіки та управління. – С. 184-187.;

2) Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 32-36.;

3) Просянчук В. Л. Оцінка трудової активності як основа системи мотивації персоналу [Електронний ресурс] /В. Л. Просянчук, С. А. Ткаченко. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_177.pdf.;

4) Яровая Н. А. Теоретический анализ психологических особенностей мотивации персонала / Н. А. Яровая // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. - 2012. - № 1009, вип. 49. - С. 250-252.